Inicjatywa Pracownicza w Amazonie

Związek powstał w Amazonie w Sadach 16 grudnia 2014 r. Obecnie zrzeszamy ponad **350 osób**. Należą do nas przede wszystkim pracownicy wysyłki (**outbound**), odbioru (**inbound**), jak też zatrudnieni przez **agencje**. Są przede wszystkim **szeregowi pracownicy**, ale i niektórzy **liderzy**, którzy wcześniej brali udział w szkoleniach w Amazonie zagranicą. Przekonali się, że **warunki pracy i płacy w Polsce są gorsze** – np. nie dostajemy **akcji**, nie mamy **dodatków stażowych**.

Związek zawodowy powołaliśmy po to, by stworzyć **niezależną** od pracodawcy **grupę wsparcia**. Czasami potrzebujemy **porady**, **pomocy prawnej**, a czasami **zdecydowanego działania** i **mówienia głośno** o naszych problemach.

Nikt w naszym związku nie jest jest zatrudniony na związkowych etatach, wszyscy razem pracujemy na hali. Dzięki temu wzajemnie sobie ufamy i wiemy, co nie pasuje pracownikom. Opowiadamy się za **niezależnym, walecznym, oddolnym** związkiem zawodowym, to znaczy takim, który potrafi się obejść **bez biurokracji i szefów**. Naszą naczelną zasadą jest to, że **wszyscy jesteśmy sobie równi**.

Jeśli odpowiada Ci taki model organizowania się – **wypełnij deklarację członkowską**. Znajdziesz ją przy **tablicy związkowej**, wrzuć do skrzynki lub przekaż bezpośrednio (obok – lista nazwisk). **I włącz się w działania!** Pracodawca nie może już dłużej nam mówić, że sami powinniśmy rozwiązywać nasze sprawy w dziale HR – teraz stanowimy grupę ludzi, którzy **stać będą ze sobą ramię w ramię**.

Osoby wyznaczone przez nasz związek do reprezentowania nas przed pracodawcą, z którymi możecie bezpośrednio kontaktować się na hali:

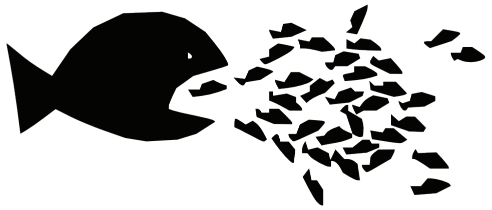
DOCK/RECEIVE
Paweł Jęczmionka
Roman Lupiński
Michał Kubiak
Agnieszka Mróz

SHIP/VENDOR
Piotr Sławkowski
Paweł Szczepaniak

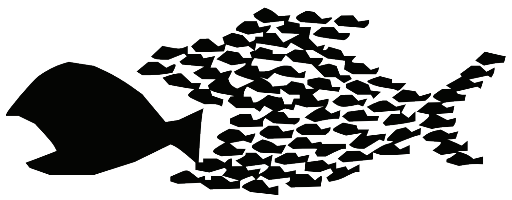
PICK
Małgorzata Kromolicka

PACK/AFE
Karolina Łojewska
Agnieszka Kukułka
Krzysztof Jackowski
Krzysztof Romel
Tomasz Spychała

WRO2 – PICK
Ania Stokowiec



ORGANIZUJ SIĘ!



Ogólnopolski Związek Zawodowy
Inicjatywa Pracownicza
ul. Kościelna 4, 60-538 Poznań

www.ozzip.pl
Facebook: OZZ InicjatywaPracownicza

Składki związkowe

Składka wynosi 10 zł, z czego 6 zł pozostaje do dyspozycji naszej komisji, a 4 zł przesyłane jest Komisji Krajowej (która zapewnia księgowość, pomoc prawną, materiały drukowane, szkolenia i inne). Składki zbieramy samodzielnie, a nie przez pracodawcę. Żadna złotówka nie zostanie przekazana na etaty związkowe. Potrzebujemy funduszy na podstawowe działanie – korespondencję, ksero, wydruki, porady prawne.

Numer konta:
28 2130 0004 2001 0577 6570 0014
Ogólnopolski Związek Zawodowy Inicjatywa Pracownicza
ul. Kościelna 4, 60-538 Poznań

Tytuł przelewu: (Imię i nazwisko), składka za (miesiąc/kwartał).

Czym Inicjatywa Pracownicza różni się od innych związków?

Związek zawodowy „Inicjatywa Pracownicza" powstał ponad 10 lat temu w Poznaniu. Działa m.in. w Cegielskim, w poznańskich żłobkach, na budowach, w teatrach kilku miast Polski, na lotnisku w Warszawie. Związek podejmuje niewygodne tematy: warunki pracy w Specjalnych Strefach Ekonomicznych, zatrudnianie agencyjne i umowy śmieciowe, wyraża sprzeciw wobec prywatyzacji instytucji publicznych.

Inicjatywa unika biurokracji i nie ma „etatowych działaczy". Wszystkie funkcje pełnimy społecznie. Jesteśmy niezależni od pracodawców, rządu i partii politycznych – staramy się budować samorządny i niezależny ruch pracowniczy, bez wikłania się w poparcie dla liderów partyjnych czy ekip rządzących. Nie chcemy szukać na siłę „dialogu społecznego" w obliczu bezwzględności pracodawców. Nie boimy się sięgać po protesty i strajki w obronie praw pracowniczych. Dołącz do nas!

GŁOS ZAŁOGI AMAZONA

Gazeta wydawana przez związek zawodowy Inicjatywa Pracownicza
nr 2/2016

WSTĘP

Kolejne święta, kolejne zwiększone zamówienia. Amazon się **rozrasta**, właściciel Jeff Bezos staje się **jeszcze bogatszy**. W grudniu Amazon **zerwał mediacje** z naszym związkiem zawodowym na temat **podwyżek**, **akcji**, **stażowego**, **dłuższych grafików** i wolnych na odpoczynek **przerw**.

Ogłosiliśmy **pogotowie strajkowe**. Amazon w odpowiedzi z jednej strony **nas zastraszył**, gdy menedżerowie odczytywali na spotkaniach z pracownikami, że strajk byłby nielegalny. Z drugiej strony **nas chwilowo kupił**: była **premia** świąteczna za obecność, były **bony** na święta, można było dorobić na **nadgodzinach** (choć **nie godzimy się na przymus** nadgodzin!). Premia za produktywność za grudzień **2014 r.** wynosiła **0%**, bo byliśmy rzekomo **mało produktywni** z powodu braku doświadczenia wielu pracowników agencyjnych (tak nam tłumaczono), ale już **za grudzień 2015 r. premia była najwyższa z możliwych**, choć agencyjnych było jeszcze więcej. Uważamy, że **to nie przypadek**.

W styczniu i w lutym próbowaliśmy odetchnąć po peaku. Skupiliśmy się (z powodzeniem) na **zdobywaniu nowych członków**. Jest już wiosna – a wszystko to, co było problemem w zeszłym roku, wciąż jest aktualne. **Przypomnijmy:** w kwietniu 2015 r. setki pracowników różnych działów podpisało **petycję przeciwko rosnącym normom**, w czerwcu **zbuntowano się**, głównie na piku, przeciwko **długim godzinom nieustannie kontrolowanej i monotonnej** pracy, w grudniu protestowaliśmy przeciwko **nadużyciom ze strony agencji pracy** oraz **zerwaniu rozmów o podwyżkach**. Wszystko to powoduje, że **Amazon nie jest tak świetnym pracodawcą, jak sam się przedstawia**.

Chcemy podkreślać, że **Amazon to nie tylko klienci**, ale też **my, załoga**. I że zasługujemy na lepsze traktowanie niż **straszenie nas naganami i upomnieniami, feedbekami i zwolnieniami**. Nasze doświadczenia pokazują, że **dialog z Amazonem to fikcja**. Amazon zawsze będzie mówić – tak jak mówi od lat strajkującym Niemcom – że głos pracownika jest słuchany, a **strajki niczego nie zmienią. Czy w to wierzycie?** Pracownicy w Niemczech mówią coś przeciwnego: że **zaczęło się poprawiać dopiero wtedy, gdy zaczęli strajkować**. Podobnie będzie u nas: **Amazon nigdy oficjalnie nie przyzna, że coś wywalczyliśmy**, ale my wiemy, że **tylko nasza siła i wspólne zdecydowane działania zmuszają firmę do ustępstw**.

Komisja Międzyzakładowa
Inicjatywy Pracowniczej
w Amazonie

KONTAKT

ipamazon@wp.pl
tel. 721-852-897
(raczej sms – oddzwonimy)

Chcemy wspólnie tworzyć tę gazetę – napisz do nas: ipamazon@wp.pl lub wrzuć list do skrzynki na tablicy związkowej w dolnej kantynie!



Amazon utrudnia działalność związkową

- Amazon zaproponował związkowi podpisanie „Umowy o współpracy". Dotyczy uregulowania działalności związku, a raczej jego kontroli. Proponuje m.in. zapis: „*Związek zobowiązuje się w każdym wypadku na żądanie pracodawcy przedstawić w terminie 5 dni imienną listę pracowników będących członkami związku*" – to znaczy, że pracodawca domaga się ujawnienia członków, na co Inicjatywa Pracownicza się nie zgadza.

- Amazon nie zezwala przedstawicielom związku przebywać na hali w trakcie należnych im godzin związkowych, przez co utrudnionych jest kontakt z członkami związku.

- Amazon inwigiluje wewnętrzną korespondencję związkową i wykorzystuje ją w sądzie przeciwko pracownikom

/dokończenie na s. 2/

Fundusz socjalny s. 6

/dokończenie ze s. 1/

- Amazon nie udostępnia związkowi niezbędnych narzędzi do prowadzenia działalności związkowej, do których obliguje pracodawcę ustawa. Jako związek Inicjatywa Pracownicza nie chcemy etatu dla wybranej osoby, jak i nie zabiegamy o biuro, nie chcemy również od pracodawcy niektórych urządzeń. Chcemy mieć jednak tablice we WRO1 i WRO2, takie jak posiadamy w POZ1, oraz niezbędny do komunikacji choćby z Inspekcją Pracy telefon. Z wnioskiem o to wystąpiliśmy w listopadzie 2015 r. i wciąż nie zapewniono tego sprzętu.

- Ujawnionym członkom związku zakazuje się pracy na stanowiskach pomocniczych (tzw. non-direct task, np. na wózkach widłowych, problem solve i inne) - mimo że wcześniej wykonywały te pracę. Przeniesiono ich na inne działy, a niektórym nawet zabrano uprawnienia. Tymczasem w zaproponowanej przez Amazon umowie czytamy: *„Obie strony zapewniają, że pracownicy nie będą ponosić żadnych ujemnych konsekwencji z faktu przynależności, przystąpienia, wystąpienia lub pozostawiania poza związkiem"* - trudno uznać to za prawdę.

- Amazon wynajął prawników, którzy doradzali innym dużym korporacjom, jak przeprowadzać restrukturyzacje i prywatyzacje, uzasadniać stosowanie zleceń zamiast umów o pracę – co dla pracowników najczęściej oznaczało pogorszenia warunków pracy.

Dość utrudniania działalności związkowej! Mamy prawo się organizować!

Sonda pracownicza:

Głos z docku

Jestem „starym" pracownikiem na WRO2. Pracuję od początku. W sierpniu zeszłego roku wszyscy wózkowi ze wszystkich zmian podpisali pismo do dyrektora Mariana Sapesi. Dotyczyło parcia na nas podczas nie tylko „piku", ale pośpiechu, w jakim pracujemy. Wiele argumentów padło tam, domagaliśmy się Tr2 (poziomu drugiego), aby dla nas wprowadzić coś pomiędzy zwykłym pracownikiem a liderem. Ciąży na nas ogromna odpowiedzialność nie tylko za ludzi, ale też za towar. Niestety, do dnia dzisiejszego zostaliśmy totalnie olani przez DG i forum pracownicze, które istnieje chyba tylko na potrzeby firmy.

Głos z picku

Nie wiem do kogo się zgłosić, gdy jest problem z liderem. Czujemy się w jakiś sposób poniżani? Odczuwamy nagonkę? Nie wiem za bardzo jak to ująć w słowa. Dużo jest takich sytuacji, gdzie lider nie szanuje pracowników, a nie mamy się do kogo zgłosić, bo tak naprawdę boimy się konfrontacji twarzą w twarz, bo wtedy możemy pożegnać się z pracą. Nawet wiadomości nasz lider pisze krzykliwe. Inni liderzy potrafią napisać „przerwa o 22.45, życzę smacznego :)". a u nas to są wiadomości typu „PRZERWA 2.00 !!!!!!!!". Po prostu chcemy przychodzić do pracy z uśmiechem, tak jak to było kiedyś, a nie tak jak teraz z przymusu i bać się odezwać do kogokolwiek.

Głos z picku

Jest problem. Zdegustowała mnie treść „ogłoszenia" na jednym standupie. Powiedziano, że mamy wychodzić ze stanowiska, jak wybije gong, a wracać i pracować jak już kończy się przerwa. Czyli jeśli jestem na nowej wieży na 3 pietrze, zanim zejdę na dół, pójdę do szatni, jeszcze zapiszczy na bramkach, to ile mi z tej przerwy zejdzie? Zanim usiądę ze skibką chleba to będę mieć 6-7 min. w plecy! Oczywiście muszę dodać wyjście 3 minuty wcześniej z kantyny, to już jestem na minusie 10 min z mojej 15-min przerwy. Tak można? A liderzy i pg to już mogą mieć przerwy 15 minutowe trwające czasem po 20 - a nawet 25 min.? No chyba nie bardzo. Oczywiście postraszono nas karami porządkowymi, bo - jak to przeczytano na standupie „nic tak nie motywuje pracownika jak pieniądze". Będą nam zabierać pieniądze za przyjście minutę po przerwie?

Głos z packu

Wielu moich kolegów i koleżanek skarży się na zbyt krótkie przerwy. Ja wśród ludzi, którymi się otaczam, głoszę dobrą nowinę: na przerwę wychodzę 2-3 min wcześniej przed dzwonem, ponieważ muszę zdążyć dojść na kantynę. Jestem tam punktualnie. Inspektor z PIPu powiedział mi, że należy mi się 15 min. nieprzerwanej przerwy, wiec siedzę 15 min. Wracam bez biegania (nie biegamy- nie safety!). Na stanowisku przeważnie jestem 2–3 min po gongu.

Jeżeli spotkasz się z pytaniem menagera, który złapie Cię po drodze, mówisz, że zgodnie z prawem należy Ci się 15 min. nieprzerwanej przerwy. To, ile droga zajmuje czasu nie jest zależne ode mnie, jest to w interesie pracodawcy. Druga odpowiedź, która powinna paść jako jako puenta to: „związki walczą o regulamin przerw i nadal go nie ma, więc proponujemy jego wprowadzenie, wtedy na pewno będę go przestrzegać".

Nie dajcie się zastraszyć! Wiele gróźb ze strony menadżerów w naszej firmie to tylko puste słowa. Jeśli na serio dostaniecie upomnienia za przerwy (na piśmie), to zgłoście się do związku, to temat dla mediów i inspekcji pracy.

W grudniu również w POZ1 wózkowi przekazali petycję, którą podpisało ok. 50 pracowników docku i shipu. Domagano się w niej sprawiedliwego podejścia: *„W pierwszej kolejności popieramy żądania wzrostu stawki podstawowej dla wszystkich pracowników oraz wprowadzenia dodatków stażowych. Jeżeli jednak Amazon wprowadza dodatki funkcyjne czy bonusy dla operatorów wózków to powinien to robić sprawiedliwie! Obecnie w czasie piku o 1 zł więcej dostaną wózkowi na wysokim składzie tylko na jednej ścieżce i tylko z Wrocławia. Uważamy, że sprawiedliwe byłoby docenienie za czas peaku – gdy lawinowo rośnie obsługiwana przez nas liczba wysyłek i dostaw – wszystkich z nas – z Poznania i Wrocławia – bez względu na to, na jakim wózku i jakiej ścieżce pracujemy"*. Petycja pozostała bez odpowiedzi ze strony firmy. W trakcie przekazywania jej Robertowi Stobińskiemu, dyrektor powiedział, że wózkowi powinni się cieszyć tym, że są na tasku, gdzie nie ma norm, bo są przecież pracownikami magazynowymi i w każdej chwili mogą zostać przerzuceni na inny dział. W związku z tym rozgoryczenie w docku i na shipie rośnie.

5 mitów o Amazonie

MIT 1: Amazon oferuje jedne z najwyższych płac w branży. Według raportu płacowego AG Test HR w 2015 r. średnia płaca w Polsce na stanowisku magazyniera wynosiła 2907 zł brutto, natomiast płaca najwyższa 3325 zł brutto. Jedynie 25% pracowników zatrudnionych w magazynach zarabia poniżej 2482 zł brutto. Tymczasem płace w Amazonie bez premii (którą nie zawsze dostajemy) i bez dodatku za nadgodziny, często nie przekraczają 2400 zł brutto.

MIT 2: Pracownicy Amazona otrzymują atrakcyjny pakiet świadczeń pozapłacowych. Prywatna opieka medyczna, multisport czy dofinansowanie dojazdów do pracy to najpopularniejsze dodatki, oferowane przez coraz więcej firm. Amazon uznaje transport jako dodatek, w rzeczywistości służy maksymalizacji zysków. Pozwala rekrutować pracowników mieszkających do 100 km od Sadów czy Bielan, gdzie jest większe bezrobocie. Dzięki temu możliwe jest utrzymanie niskich płac. Autobusy nierzadko przyjeżdżają długo przed początkiem zmiany. Tak wydłuża się czas naszej darmowej pracy, który tracimy na dojazdy . Najbardziej atrakcyjne dodatki – prywatna opieka medyczna – nie przysługują pracownikom agencyjnym, a w pewnych okresach roku to większość załogi. Nie mogą one także liczyć na środki z Funduszu Świadczeń Socjalnych. W niektórych zakładach tymczasowi również otrzymują dodatki, dlatego pakietu socjalnego w Amazonie nie można traktować jako wysokiego standardu zatrudnienia.

MIT 3: Amazon oferuje stabilne zatrudnienie i możliwość awansu. Jedną z głównych zasad zatrudnienia stosowaną przez firmę jest utrzymywanie wysokiej rotacji. W tym celu korzysta z agencji pracy. W 2015 r. ponad połowa załogi, a w listopadzie i grudniu aż 2/3, była zatrudniana przez agencje, głównie na okres jednego miesiąca. Przed świętami firma regularnie wyrzucała lub nie przedłużała umów. Rotacja uderza też w stałych pracowników. Z 4500 osób zatrudnionych na stałe w Polsce, obecnie aż połowa pracuje krócej niż 6 miesięcy. Do grupy tej zaliczani są zatrudnieni na 3 miesięcznych okresach próbnych. Część z nich zostanie bez pracy. W statystykach firmy zaliczani są oni jednak do grupy, która została bezpośrednio zatrudniona. Tylko 986 osób obecnie zatrudnionych ma ponad roczny staż pracy. Gdy odliczymy pracowników biurowych i kierownictwo, to na hali zostanie garstka starej załogi przy średnio 3,2 tys. pracujących w Sadach. Przy tak dużej rotacji zapewnienia firmy o możliwości awansu zawodowego są zwykłą bzdurą.

MIT 4: Dla Amazona przede wszystkim liczą się ludzie, a nie liczby. Pracownicy poddawani są ciągłej kontroli: skrupulatnie wylicza się, ile czasu spędziliśmy np. w toalecie i jak przekłada się to na zyski. Grożą upomnieniami za wyjście na przerwę 2 min. wcześniej. Dodatkowo normy są wygórowane, że czasem praca staje się nie do wytrzymania. Musimy pracować w soboty i niedziele, grafik znamy tylko z miesięcznym wyprzedzeniem. Firma większość wypracowanych przez nas zysków zagarnia dla siebie. Płace są tak niskie, że szeregowi pracownicy borykają się z problemami finansowymi, a nasz szef jest jednym z najbogatszych ludzi na świecie. Tutaj liczą się przede wszystkim zyski.

MIT 5: Amazon przyczynia się do powstawania nowych miejsc pracy i rozwoju lokalnej gospodarki. Zgodnie z badaniami prowadzonymi na terenie innych krajów działalność Amazona w dłuższym okresie powoduje bankructwo lokalnych firm m.in. z branży księgarskiej. W związku z tym dochodzi do wzrostu, a nie spadku bezrobocia. Tylko w 2012 r. w Stanach Zjednoczonych rozwój Amazona doprowadził do likwidacji 42 000 miejsc pracy w handlu detalicznym. Mocna pozycja Amazona na rynku powoduje, że złe warunki zatrudnienia stają się normą w logistyce, co również wpływa na pogorszenie położenia pracowników z innych branż.

Podsumowując: dla większości z nas praca w Amazonie charakteryzuje się niskimi płacami, ograniczonymi świadczeniami pozapłacowymi, niepewnym zatrudnieniem i brakiem możliwości rozwoju zawodowego.

W sądzie pracy przeciw Amazonowi

Pełnomocnicy związkowi z Inicjatywy Pracowniczej wspierają w sądzie troje byłych pracowników, którzy uznają, że zostali **bezpodstawnie zwolnieni.**

Pierwsza sprawa naszego kolegi z picku, Łukasza, odbędzie się 31 maja. Łukasz otrzymał wypowiedzenie po buncie w nocy z 24 na 25 czerwca 2015 r. Doszło wtedy do **spontanicznego spowolnienia pracy**. Amazon ogłosił, że pracownicy mają przyjść na **przymusową nadgodzinę**. W tym samym czasie w Amazonie w Niemczech trwały **strajki.** Związek rozdawał **ulotki** z żądaniami starajkujących, było głośno o tym, że **Amazon wykorzystuje Polaków jako łamistrajków**, gdyż pracownicy podejrzewali, że u nas wykonuje się zamówienia za Niemców. Łukasz twierdzi, że firma nie ma dowodów, że brał udział w tych zdarzeniach, a jego zwolnienie było niesprawiedliwe.

Poza Łukaszem również koleżanka Alina uznała, że po buncie firma złamała zasadę równego taktowania pracowników w zatrudnienieniu i **złożyła pozew do sądu pracy**. Pierwsza sprawa Aliny odbyła się w marcu, **kolejna w czerwcu.**

Nasz związek wspiera również Grzegorza z działu technicznego, któremu wypowiedziano umowę. Pracownik uważa, że wypowiedzenie było **bezpodstawne, niejasne, niekonkretne i niewskazujące w zrozumiały sposób** przyczyny wypowiedzenia.

Prawne ABC

Pamiętajcie, **każde wypowiedzenie pracownika z niebieskim badżem musi być konsultowane ze związkiem zawodowym**. Jeśli jesteście członkami związku, to od razu możemy Was brać w obronę. **Zachęcamy zatem do wypełnienia deklaracji członkowskiej!**

Zachęcamy wszystkich do przyjścia na sprawę naszego kolegi 31 maja!
Sąd Pracy POZNAŃ, ul. Kamiennogórska, g. 12:00. Pokażmy mu, że nie jest sam!

Fundusz Socjalny

Komisja Socjalna

Nasz związek ma przedstawiciela w Komisji Socjalnej, która m.in. przyznaje zapomogi lub decyduje o podziale środków z Funduszu. Niestety według ustalonego przez Amazon Regulaminu, w Komisji zasiada jeden przedstawiciel pracodawcy na każde centrum (obecnie trzy osoby) oraz jeden przedstawiciel każdego związku. Związkowcy zatem nie mają większości. Kolejne spotkanie Komisji odbędzie się 11 maja 2016.

Rozliczenie

Wciąż czekamy na rozliczenie Funduszu za 2015 r. Gdy wnioskowaliśmy w lutym o podanie stanu konta Funduszu, otrzymaliśmy dane, które według nas były podejrzanie niskie. Na podstawie naszych wyliczeń wychodziło, że Amazon zapłacił za mało. W odpowiedzi w marcu dostaliśmy pismo, że faktycznie dokonano korekty, ale wciąż nie przedstawiono nam dokładnych kwot. Blisko połowa środków za 2015 r. nie została wypłacona i przeszła na kolejny rok. Proporcjonalnie wydajemy najwięcej na świadczenia świąteczne.

Bony czy świadczenia?

Na początku roku przeprowadzaliśmy ankietę na temat tego, w jakiej postaci wolimy korzystać z pieniędzy z Funduszu Socjalnego: z bonów czy świadczeń na konto. Wielu z Was opowiedziało się za bonami. O ile przelew na konto jest wygodniejszy, to problem z nim jest taki, że osobom z zajęciem komorniczym świadczenie to jest w całości odbierane. Problem ten nie jest jednostkowy, dotyczy kilkuset osób.Równocześnie te same osoby otrzymują np. bony instruktorskie, których nie zabierają komornicy. Rozwiązaniem tego problemu mogłoby być to, aby pracownik/pracownica we wniosku o przyznanie bonów/świadczenia, zadeklarowali, jaką formę preferują. Obecny Regulamin zezwala na taką możliwość. Zawnioskowaliśmy już do Amazona o opinię pracodawcy w tej kwestii.

Zapomogi

Zapomogę z Funduszu można dostać raz w roku. Maksymalna kwota to 2280 zł, częściej to 300–1000 zł. Najlepiej wykazać, że w ostatnim czasie ponosiło się konkretne losowe koszty (rachunki) i przedstawić konkretne dokumenty, np. orzeczenie o niepełnosprawności członka rodziny, dokumentację medyczną. Niestety w 2016 r. głosami pracodawcy wycofano wyprawkę szkolną. Przykłady udzielonych zapomóg: wsparcie w rehabilitacji członka rodziny, na leczenie przy orzeczeniu o niepełnosprawności, na udokumentowane rachunki za badania i leki, przebudowa domu z tytułu niepełnosprawności, przy długotrwałym zwolnieniu z tytułu wypadku komunikacyjnego, na remont instalacji grzewczej czy w sytuacji pożaru. Odrzucane są wnioski o pomoc w spłacie kredytu lub przy zajęciu komorniczym, wnioski o środki na opał bez uzasadnienia, dofinansowanie do mebli, kaucja na mieszkanie, czy wnioski zbyt ogólne (np. „samotnie wychowuje dzieci").

Stanowisko końcowe
Międzynarodowego Spotkania Pracowników Amazona

18-20 lutego 2016 r. pracownice i pracownicy Amazona z Niemiec i Polski spotkali się w Berlinie na ponadgranicznej wymianie. Uczestniczyli w niej pracownicy z magazynów Amazona z Bad Hersfeld, Lipsk, Brieselang i z Poznania, razem ze wspierającymi ich przyjaciółmi z grup wsparcia.

Spotkanie w Berlinie było już trzecim tego typu wydarzeniem. Pracownicy rozmawiali bezpośrednio między sobą, niezależnie od przynależności do organizacji związkowej. Nastrój był mieszany: z jednej strony uczestnicy byli niezadowoleni z atmosfery strachu, mobbingu, norm i celów ustalanych przez firmę, z drugiej strony byli przekonani, że można wygrać walkę z międzynarodowym koncernem.

Międzynarodowe kontakty i koordynacja wspólnych akcji są podstawowym warunkiem tego, żeby przeforsować pracownicze żądania.

Od samego początku panowała atmosfera solidarności. Spotkanie zaczęło się publicznym wystąpieniem przeciwko śmieciowym umowom, w którym brali udział również berlińscy pracownicy z innych branży (m.in. z komunikacji miejskiej, z ogrodu botanicznego i z gastronomii). Stało się jasne, że systematyczna prekaryzacja (niestabilność), której doświadczają pracownicy Amazonu, rozrasta się coraz bardziej również w innych branżach.

W Niemczech pracownicy od trzech lat walczą m.in. o podwyżki płac, lepsze grafiki i regulamin przerw, przeciwko rosnącym normom i pracy tymczasowej. Wspólną bazą dla uczestników spotkania był praktyczny wymiar międzynarodowej solidarności, która jest też skierowana przeciwko nacjonalizmowi i rasizmowi.

Chcemy dalej je rozwijać międzynarodowe kontakty, odwiedzając inne magazyny oraz organizując wspólne działania i strajki. Zaczęliśmy od 1 marca, gdy w ramach „Europejskiego Dnia Akcji" pracownicy z Polski i z Niemiec jednocześnie wzięli udział w lokalnych protestach, m.in. przeciwko agencjom pracy tymczasowej. Przed następnym międzynarodowym zjazdem – prawdopodobnie w Lipsku we wrześniu 2016 r. – chcemy zorganizować mniejsze spotkania, min. latem we Wrocławiu.

Prawne ABC

Nagany i upomnienia – odwołuj się!

Dzięki interwencji naszego związku w ostatnich miesiącach kilku osobom wycofano upomnienia lub nagany. Musimy pamiętać, że nasz związek dowiaduje się o tym, że któryś z pracowników dostaje kare porządkową tylko wtedy, gdy pracownik odwoła się od niej. Zatem kiedy wręczono ci naganę lub upomnienie na piśmie, zgłoś się koniecznie do związku. Pomożemy Tobie napisać odwołanie.

„Enka" lub urlop za badanie okresowe? Nie można zmuszać do pobrania urlopu za oczekiwanie na okresowe badania lekarskie (lub np. po 30-dniowym L4). To pracodawca powinien pilnować terminu powrotu pracownika po zwolnieniu i odpowiednio wcześniej przygotować skierowanie. Obecność powinna być usprawiedliwiona, i jeśli nie jest z winy pracownika to powinna być płatna jak za przestój.

Głos ze stow

Dostałem rekomendację do zwolnienia. System się na mnie uwziął, tak jak na co poniektórych starych pracowników, bo za dużo wiemy. Przez prawie dwa lata pracowałem, zostałem instruktorem. Wszystko, co kazali zrobić, robiłem dobrze, choć nie szybko. Mimo to system zaczął wyszukiwać moje błędy, nawet pojedyncze sztuki – jakie, nie mam pojęcia, bo nie wychwyciłem ich i nie zostałem też poinformowany jakie to były. Jak w takiej firmie czuć się bezpiecznie?

Głos z picku

Rozdzielają osoby, które pracowały razem na tej samej wieży. Teraz jedna pracuje na wieży A, druga na B. Powód? Bo rozmawiają. To normalne, że ludzie rozmawiają. Lider nazywa to „karą" do odwołania. Przerzucają ludzi, bo tak im się podoba. Byleby zrobić innym na złość. Jakby mogli, to by nas pozbawili wszystkich znajomych. Tak nie może być, że liderzy się bawią pracownikami, a sami przy desku mają ubaw i umizgi.

Głos z shipu

Nie wypłacono mi chorobowego za okres 4–5 miesięcy. Na paskach nie było po nim śladu. Dostawałem tak śmieszne wypłaty, że nie wiedziałem, jak z tego wyżyć. Wydzwaniałem do hrów i ciągle mi odpowiadali, że czekają za jakąś odpowiedzią na ich tiketa od biura rozliczeniowego. Jak tak można? Po długim czasie dostałem wyrównanie, ale przez kilka miesięcy nie stać mnie było na opłacenie rachunków.

Głos z packu

Pytasz mnie o problemy na packu. A skąd ja mam wiedzieć, czy wciąż jestem na packu? Pracuję tu prawie półtora roku. Pracowałam na każdej ścieżce, nie miałam nigdy problemu z rejtami. Ale od początku roku wciąż nas przerzucają.Icqa, pick, afe. Chcą nas złapać na błędach na słabiej przez nas znanych działach? Nie rozumiem tego. Jeśli ktoś chce się przenieść na inny dział, powinien móc to zrobić, ale ci, którzy sobie radzą i chcą zostać, powinni mieć taką możliwość. Trochę szacunku!

Prawne ABC

Wypadek w pracy

Nie chcą wypłacić Ci 100% chorobowego? Zgłoś się do nas lub samodzielnie zgłoś sprawę do Inspekcji Pracy. Znamy przypadek, gdy jeden z naszych kolegów czekał miesiącami na wypłatę należnego chorobowego, związek wniósł o kontrolę Inspekcji, i już dzień po wizycie inspektora, pracownik otrzymał zaległości na konto. Ponadto dobrze się też zastanów, kiedy podpisujesz protokół powypadkowy, bo potem trudno będzie udowodnić, że podpisałeś go pod presją.

Zabranie badża = zwolnienie?

Jeśli z jakiegoś powodu ochrona zabiera Ci badża, każe opuścić zakład, Amazon zamawia taksówkę, a Ty nie podpisałeś żadnego porozumienia i nie zgadzasz się na zarzuty, to wciąż jesteś pracownikiem firmy. Jeśli będą mieli podstawy, by wypowiedzieć Ci umowę dyscyplinarnie, to Amazon musi (w sytuacji pracownika zatrudnionego bezpośrednio) skonsultować to ze związkiem zawodowym. Staw się następnego dnia w pracy i zgłoś do związku.

Inicjatywa Pracownicza we Wrocławiu

Nasz związek zaczął działać we Wrocławiu. W marcu oficjalną reprezentantką związku została Ania Stokowiec, z działu Pick we WRO2. W marcu rozdawaliśmy ulotki przed WRO1 i WRO2. Spotkaliśmy się z miłym przyjęciem.

Aniu, gratulujemy Tobie wzięcia inicjatywy we własne ręce! Powiedz, jakie są największe problemy w podwrocławskim Amazonie?

Ania: Jest problem z wypłacalnością chorobowego na czas, gubieniem dokumentów. Cały czas czepiają się o przerwy i naciskają na normy.

Co spowodowało, że zdecydowałaś się dołączyć do związku?

Ania: Od zawsze działam społecznie, lubię działać i czuć, że przynależę do większej organizacji, która wspiera innych. Nie lubię postawy, że ktoś ma coś zrobić za mnie. Samo się nie zrobi. Pracuję w Amazonie od czerwca zeszłego roku, najpierw przez Adecco, od września przez Amazon. Przekonało mnie to, że z perspektywy Wrocławia w Poznaniu się zawsze dużo działo. Docierały do nas informacje o akcjach Inicjatywy. Także ludzie wiedzą, że coś się dzieje. Ale posty na Facebooku to za mało, musimy mieć bezpośredni kontakt.

Czy ludzie chętnie się angażują?

Ania: Coraz więcej osób się pyta o związek. Sporo osób się zastanawia. Ja namawiam i rozdaję zgłoszenia czy ulotki, również w autobusach. Mówię, że warto wstąpić, bo chociażby dzięki temu będziemy mieć informacje, do których nie mamy dostępu, np. na temat funduszu socjalnego. Staram się też złapać kontakt z przeciwną zmianą. Ale jest to czasem trudne, mamy inaczej przerwy. Ludzie z innych działów, np. z drukarni, chodzą na przerwę w inne miejsce, jest za daleko. Mam nadzieję, że ktoś się jeszcze we WRO2 wkrótce się zaangażuje i będzie nam wtedy łatwiej.

Miejmy nadzieję, że wkrótce Inicjatywa Pracownicza będzie mieć tablicę i skrzynkę związkową na kantynie. Do tego czasu, aby dołączyć do związku najlepiej kontaktować się bezpośrednio z Tobą. Jak Cię znaleźć?

Ania: Pracuję na picku, więc mam też dobry kontakt z ludźmi z icqa i ze stow. Pracuję na zmianie back, blue. Możecie mnie też spotkać w palarni lub w autobusie do Bolkowa lub Jawora. Wiele osób mnie kojarzy, więc śmiało podejdźcie i zapytajcie.

Trzymamy kciuki za rozwój związku we Wrocławiu! Zachęcamy do dołączania – nie dajmy się przekonać menadżerom, że mamy rywalizować między sobą!

Jeżeli walczysz o godność jako agencyjny, to nie jesteś sam

Podczas ostatniego All-hands Robert Stobiński ogłosił, że Amazon zamierza ograniczyć zatrudnienie poprzez agencje, zatrudniając na stałe 85% pracowników. Czy to znaczy, że korporacja zaczęła uginać się pod presją pracowników? Zapamiętamy tę obietnicę! Wszyscy pracownicy powinni być zatrudnieni na normalną, a nie śmieciową umowę, za tę samą płacę (w tym dodatki). Dlatego podjęliśmy działania na rzecz poprawy warunków zatrudnienia w Amazonie.

W zeszłym roku wystosowaliśmy do firmy pismo, domagając się, aby negocjowano z nami maksymalną ilość osób zatrudnianych za pośrednictwem agencji. Taka praktyka została wymuszona przez pracowników w niektórych większych zakładach. Następnie weszliśmy w spór zbiorowy z agencjami, powtarzając postulaty wcześniej wysunięte wobec Amazona (wyższe płace, regulacja czasu pracy, przerw itd.), a dodatkowo zażądaliśmy dłuższych umów i uproszczenia pasków. Do tej pory spotkaliśmy się z przedstawicielami Randstad, którzy obiecali wystosować do Amazona pismo z zapytaniem o podwyżki. Kolejne spotkania odbędą się wkrótce.

Zebraliśmy podpisy załogi pod petycją, aby firma zrezygnowała ze śmieciowych form zatrudnienia i przyjęła pracowników na umowy na czas nieokreślony. W ciągu zaledwie kilku dni i tylko na jednej zmianie zebraliśmy ponad 500 podpisów.

Na przełomie roku związek zorganizował szereg akcji przeciwko zatrudnianiu pracowników przez agencje. Protesty pod ich siedzibami odbyły m.in. w Gliwicach, Katowicach, Krakowie, Ostrowie Wlkp., Poznaniu, Szczecinie, Toruniu i Warszawie.Akcje dotyczyły sytuacji osób zatrudnionych w Amazonie w okresie przed pickiem. Wówczas nawet ⅔ pracowników było zatrudnione poprzez Adecco, Randstad i Manpower. Firma regularnie zwalniała i przyjmowała na te same miejsca innych. Pod koniec grudnia, w styczniu i w lutym setki pracowników tymczasowych, a także część osób zatrudnionych na okres próbny, straciło pracę. Niektórym z nich jako powód nieprzedłużenia umowy podano kilkudniowe zwolnienia chorobowe. Pracownicy tymczasowi lub zatrudnieni na okres próbny nie mają prawa do choroby, nawet jeżeli wynika z przepracowania.

Firma automatycznie wyrzuca agencyjnych, którzy podczas 6 miesięcy nie zostali bezpośrednio zatrudnieni. Zgodnie z prawem pracownik tymczasowy może pracować w jednym zakładzie 18 miesięcy. W Amazonie to się praktycznie nie zdarza. Korporacji jakby chodziło o dużą rotację. Osiąga ją zatrudniając masowo przez agencje i stosując tzw. "oferty", które wiążą się z dodatkową wypłatą w zamian za złożenie wypowiedzenia przez stałych pracowników podczas lutowego zastoju.

1 marca w Poznaniu i Warszawie podjęliśmy kolejny protest przeciwko złym warunkom zatrudnienia przez agencje. Tego dnia w całej Europie pracownicy z różnych zakładów i branż, studenci, bezrobotni oraz migranci zorganizowali szereg skoordynowanych działań przeciwko pogarszaniu warunków pracy i obniżaniu płac. Protesty, blokady zakładów pracy i demonstracje odbyły się w wielu miastach we Włoszech, Niemczech, Anglii, Szkocji, Szwecji, Słowenii, Francji i Austrii.

Prawne ABC

Jeśli firma chce się pozbyć pracownika, czasem wzywa do HR i proponuje porozumienie o rozwiązaniu umowy. Scenariusz wygląda podobnie: zaprasza Cię menedżer, jest przedstawiciel kadr, ochrony czy działu strat. Twierdzą, że masz za niskie wyniki lub że mają dowody przeciwko Tobie, choć nie mogą ich pokazać. Na stole leżą dwie kartki, jedna to dobrowolne porozuminie o odejściu z pracy, druga – wypowiedzenie zwykłe lub dyscyplinarka. Mówią, że ta oferta jest ważna tylko dzisiaj. Słyszeliśmy też, że stosowane są metody z dobrych kryminałów: dostaniesz kartkę i długopis, zostawią Cię samego, jeśli napiszesz kilka nazwisk, które są zamieszane w jakiś precedens, może Ci się upiecze. Zazwyczaj donos Tobie nie pomoże, jedynie obciąży Twoich kolegów. Jeśli nie mają dowodów, tylko podejrzenia, będą bazować na tym, co powiesz w ogniu krzyżowych pytań. Co robić? Najlepiej nic nie mówić, bo wszystko, co powiesz, może być wykorzystane przeciwko tobie. Zażądaj, aby wezwano członka związku (lub członka Forum Pracowniczego, do którego masz zaufanie – obecnie w Forum z ramienia związku jest Karolina Łojewska (pack) oraz Roman Lupiński (receive). Możesz poprosić o kartkę papieru i napisać, że żądasz wezwania takiej osoby, Twoje dane osobowe (imię, nazwisko, adres, miejscowość, data) – to pismo w dwóch kopiach, dla Ciebie i Amazona. Pamiętaj, według *Ustawy o związkach zawodowych* „w sprawach indywidualnych stosunków pracy związki zawodowe reprezentują prawa i interesy swoich członków. Na wniosek pracownika niezrzeszonego związek zawodowy może podjąć się obrony jego praw i interesów wobec pracodawcy". Oczywiście możesz podpisać porozumienie, pamiętaj jednak, że nie będziesz się mógł od tej decyzji odwołać. Związek zawodowy nie dowie się, że już nie pracujesz, nie będziemy mogli Ci pomóc prawnie. Przy porozumieniu nie należy Ci się zasiłek dla bezrobotnych ani nie masz okresu wypowiedzenia.

Prawne ABC

Agencyjne świadectwa pracy

Zasadniczo agencja ma rok na wystawienie świadectwa od czasu nawiązania stosunku pracy (chyba że ktoś pracuje dłużej). Jeśli ktoś np. podpisał umowę 1 grudnia 2014 r., popracował do kwietnia 2015 r., to agencja pracy miała czas na terminowe dostarczenie świadectwa do 1 grudnia 2015 r. Jeśli ktoś chce dostać świadectwo wcześniej niż rok od podpisania umowy, musi wystąpić z wnioskiem do agencji NA PIŚMIE, i wtedy powinien dostać je w ciągu 7 dni. Telefoniczne zgłoszenie nie jest wiążące.

Głos z receivu

Dobrze pamiętam pierwsze nasze spotkanie z Robertem (GM), ten tak zwany All-hands. Wtedy lał miód na nasze uszy tłumacząc, co to są normy, cele, minimalne wartości. Wyjaśniał, ile poszczególne etapy trwają, zapewniając nas, że każdy z nas dostaje około (sumując poszczególne etapy) 150 dni na poprawę wyników, zanim otrzyma się rekomendacje do zwolnienia. Mnie osobiście prawie wtedy kupił i w jakiś sposób uspokoił moje obawy przed utratą pracy. Ale to się okazało nieprawdą. Bo nie jest tak, że dostaniesz feedback dopiero PO miesiącu od poprzedniego, ale że możesz dostać kolejny poważniejszy feedback W TRAKCIE 30 dni.

FISZBAG? Ale o co kaman?!

1 Kiedy możesz dostać feedback?

Powinien dotyczyć okresu co najmniej 1 tygodnia, gdy przy danej procedurze pracujesz nie mniej niż 5 godz. W Regulaminie jest napisane: „informacje zwrotne należy przekazać najpóźniej w ciągu 1 tygodnia". Jeśli dostaniesz go dużo później, napisz, że się na niego nie zgadzasz z tego powodu.

2 A co z nowymi pracownikami?

Ich obowiązuje tzw. „krzywa uczenia się". W pierwszym tygodniu pracy w Amazonie lub na nowym dziale musisz zrobić w kolejnych tygodniach 70, 80, 90 i dopiero w czwartym tygodniu 100%. Kolejny tydzień to wyższy poziom, tj. „level". Feedback za jakość możemy dostać już pierwszego dnia. Od początku dokładnie i starannie wykonujemy wszystkie czynności, a jeśli ktoś przychodzi i stara się nas popędzać w pierwszym dniu pracy, najlepiej nie zwracać na to uwagi.

3 Jakie są rodzaje negatywnych feedbacków?

Negatywny feedback to uwaga o konieczności poprawy. Dostaniesz ją, gdy zrobisz poniżej 100% minimum (wydajności docelowej) lub poniżej 80% jakości docelowej (błędy).

1. **Sesja coachingowa** (przez 30 dni) – menadżer powinien przekazać Ci, jak poprawić wyniki i określić czas potrzebny na poprawę.

2. **Pierwsza ocena wyników** (przez 30 dni) – dostaniesz ją, jeśli w trakcie 30 dni od sesji coachingowej będziesz mieć znów niewystarczające wyniki. Menadżer musi wyrazić oczekiwania wobec Ciebie, ustalić realistyczne cele, dać wsparcie i zaoferować przeszkolenie.

3. **Druga ocena wyników** (przez 90 dni) – dostaniesz ją, jeśli w ciągu 30 dni od pierwszej oceny wyników będziesz mieć znów niewystarczające wyniki. Menadżer musi wyrazić oczekiwania wobec Ciebie, ustalić realistyczne cele, dać wsparcie i zaoferować przeszkolenie.

4. **Rozmowa dot. wyników i/lub jakości pracy oraz rekomendacja do zwolnienia** – dostaniesz ją, jeśli w trakcie 90 dni od pierwszej oceny wyników będziesz mieć znów niewystarczające wyniki. Zostaniesz zaproszony na rozmowę do działu HR. Amazon twierdzi, że może te etapy zmieniać. Może przyspieszyć proces, zwłaszcza gdy stwierdzi, że działasz umyślnie. Jeśli w ciągu 12 miesięcy otrzymasz 6 negatywnych ocen, to również możesz dostać rekomendację do zwolnienia.

4 Kto może dać Ci feedback?

Twój menedżer. Może ewentualnie przekazać to zadanie innemu menadżerowi. Lider – zgodnie z Regulaminem – może przekazywać jedynie ustne informacje zwrotne, które są tylko wskazówkami (za które nie możesz dostać tzw. rekomendacji do zwolnienia). Menedżer na twój wniosek przekaże Tobie kopię feedbacka (powiedz, że chcesz kopię!).

5 Jak czytać otrzymaną notkę?

W tabeli znajdziesz informacje o procesie i ścieżce, gdzie pracowałeś. Pole „% do celu" będzie taki sam jak „% do krzywej" jeśli pracujesz ponad 4 tygodnie (w innym wypadku twój cel będzie wyższy od krzywej, ale liczy się % do krzywej). Nic nie rozumiesz czegoś z tych wyliczeń i tabel? Pytaj menedżera na miejscu o każdy szczegół! Możesz też poprosić o pomoc członków związku zawodowego.

6 Skąd masz wiedzieć, jakie jest minimum?

Próg minimum może się zmieniać co 4 tygodnie. Nowe normy powinny być ogłoszone tydzień przed ich wprowadzeniem. Zazwyczaj w POZ1 wywieszane są na tablicy przy wejściu wschodnim. Pytaj liderów o minima. Pamiętaj minimum to nie cel (czyli norma ogłaszana przez liderów na dany dzień) – minimum jest niższe niż cel. Minimum wyliczane jest na podstawie wyników całego działu z poprzedniego okresu. Wylicza się na podstawie 10% najsłabszych pracowników na dziale. Przykładowo, gdy mamy 100 pracowników na danej ścieżce, najlepszy ma wynik 230, kolejny 223 itd., aż do pracownika z pozycji nr 90 – to właśnie jego wynik ustalany jest jako minimum dla całego działu na przyszły okres. Proste: im szybciej pracujemy dzisiaj, tym będzie wyższe minimum w przyszłości.

7 Odbierać, nie odbierać? Podpisywać, nie podpisywać?

Radzimy odbierać feedbacki. Nawet bez Twojego podpisu trafią one do Twojej teczki osobowej. Lepiej wpisać w pole „uwagi pracownika magazynowego", dlaczego nie zgadzasz się z negatywną oceną, np. gdy przerwy w pracy nie wynikały z Twojej winy. Znów nie było skanerów, wózków, towaru na linii, same misshipy, kolejka do sweepera? NAPISZ TO. Im więcej konkretów, tym lepiej.

8 Dostałeś feedback – co dalej?

Nie panikuj. Jeśli dostajesz „rekomendację do zwolnienia" poinformuj o tym związek. Powinniśmy nie zgadzać się na cały system oceniania nas w ten sposób. W Amazonie FRA pod Frankfurtem rada zakładowa zablokowała możliwość wypowiadania umów na podstawie feedbacków. Gdy mimo to menadżerowie wręczali je „tylko jako wskazówkę", pracownicy zorganizowali akcję polegającą na tym, że zgodnie odpowiadali im, że według nich pracują na 100% swoich możliwości. Pracownicy nosili plakietki z takim hasłem. Zasadniczo w Niemczech nie zwalnia się za feedbacki. Również nam wydaje się, że wypowiadanie umów na ich podstawie koliduje z pewnymi zapisami polskiego Kodeksu Pracy. A przede wszystkim ocenianie nas jedną miarą nie jest po prostu sprawiedliwe. Potrzebujesz więcej informacji? Przeczytaj załącznik nr 3 do Regulaminu Pracy! Znajdziesz go w HR na dole (segregator do wglądu) lub zapytaj związkowców.